

УРОВНИ АНАЛИЗА ТЕНДЕНЦИЙ И ФАКТОРОВ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА

Воронина Александра Владимировна,

*канд. экон. наук, доцент, доцент и зав. кафедрой экономики и менеджмента,
e-mail: caas@mail.ru,
филиал Московского университета имени С.Ю. Витте, г. Ростов-на-Дону,*

Шевелева Ольга Моисеевна,

*канд. экон. наук, доцент, доцент кафедры экономики и менеджмента,
e-mail: olgabornik22@mail.ru,
филиал Московского университета имени С.Ю. Витте, г. Ростов-на-Дону*

В статье предпринята попытка исследования уровней анализа тенденций и факторов развития рынка рабочей силы в единстве внутриотраслевого микроуровня сделок найма, мезоуровня межотраслевой конкуренции на рынке труда и международного движения рабочей силы как механизма реализации её конкурентоспособности на глобальном рынке труда. Проведен анализ занятого населения на территории Российской Федерации по видам экономической деятельности. Изучение мирового опыта функционирования рынка труда, за исключением мезоуровня, свидетельствует о тенденции доминирования территориальной детерминанты предложения рабочей силы. Авторы резюмируют, что целевой функцией деятельности государственных служб занятости должно стать содействие благосостоянию домашних хозяйств и развитию предпринимательских структур всех уровней. В результате структурированы уровни анализа элементов рынка рабочей силы в единстве внутриотраслевого микроуровня, межотраслевого мезоуровня и внутривнутриотраслевого движения рабочей силы, международного движения рабочей силы. А также определено, что спрос и предложение на рынке труда необходимо изучать как многоуровневую систему на мезоуровне международной организации труда.

Ключевые слова: рабочая сила, микроуровень внутриотраслевой конкуренции, мезоуровень межотраслевой конкуренции, международная мобильность рабочей силы и уровни наднационального регулирования рынка труда, тенденции развития рынка труда

TRENDS AND FACTORS OF THE LABOR MARKET DEVELOPMENT: LEVELS OF ANALYSIS

Voronina A.V.,

*Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
Associate Professor and Head at the Department of Economics and Management,
e-mail: caas@mail.ru,
branch of Moscow Witte University, Rostov-on-Don,*

Sheveleva O.M.,

*Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
Associate Professor at the Department of Economics and Management,
e-mail: olgabornik22@mail.ru,
branch of Moscow Witte University, Rostov-on-Don*

The article attempts to study the levels of analysis of labor market trends and factors in the unity of the intraindustry microlevel of hiring transactions, the meso level of inter-industry competition in the labor market and international labor movement as a mechanism for realizing its competitiveness in the global labor market. The analysis of the employed population in the territory of the Russian Federation by types of economic activity is carried out. The study of the world experience of the functioning of the labor market, with the exception of the

mega-level, shows a tendency to dominate the territorial determinant of the supply of labor. The authors summarize that the objective function of the activities of public employment services should be to promote the welfare of households and the development of entrepreneurial structures at all levels. As a result, the levels of analysis of labor market elements in the unity of the intra-industry micro-level, inter-sectoral mesolevel and in-country movement of the labor force, and international labor movement are structured. And it was also determined that the demand and supply in the labor market should be studied as a multi-level system at the mega-level of the international labor organization.

Keywords: labor force, microlevel of intraindustry competition, meso level of interbranch competition, international labor mobility and levels of supranational regulation of the labor market, labor market development trends

DOI 10.21777/2587-554X-2018-2-56-61

Введение. Актуальность статьи предопределена развитием процессов либерализации внешнеэкономической деятельности в России и выделением в качестве главного субъекта национальной экономики домашнего хозяйства, интересы которого, прежде всего, основываются на комплексном развитии рабочей силы, т.е. способности человека к труду определённого качества в единстве квалификационных, общекультурных и физических характеристик. Уровни формирования, использования и развития рабочей силы и рынка труда изучаются в трудах по микроэкономике, теории отраслевых рынков, мировой микроэкономике и менеджменте обособленно и строго специализированно. Этим определяется актуальность постановки задачи системного исследования тенденций и факторов развития рынка труда.

1. Исследовательский потенциал микроэкономического анализа рынка рабочей силы

Микроэкономический анализ позволяет выявлять тип рынка, количество трудовых ресурсов, максимизирующих прибыль [5, с. 363–366], факторы и детерминанты спроса и предложения на рынке труда и тенденции изменения моделей ценообразования на этой основе [3, с. 158–162]. Субъектно-объектный анализ рынка труда в краткосрочном периоде исследует качественную характеристику интересов сторон сделки найма, величину спроса со стороны работодателя отрасли, величину предложения со стороны наёмных работников, логистическое ускорение сделок по заключению трудовых договоров с помощью рекрутинговых и кадровых агентств как посредников при согласовании интересов и условий сделок. На микроэкономическом уровне отраслевой рынок труда может быть исследован только на основе конкретных форм отчётностей индивидуальных предпринимателей, обществ с ограниченной ответственностью и других видов фирм, к которым отсутствует доступ научных исследователей. Количество занятых может быть исследовано только на основе допуска к отчётностям в налоговую инспекцию, т.е. также отсутствует открытость информации для независимого анализа. По нашему мнению, единственной институциональной формой равновесной цены на рынке труда может быть признана среднегодовая численность занятых по видам экономической деятельности (см. таблицу 1).

Таблица 1 – Среднегодовая численность занятых по видам экономической деятельности

Виды экономической деятельности	Тысяч человек			Средний процент к итогу за 2005–2016 гг.
	2005 ¹	2015	2016	
Всего:	66683	68389	68430	100
в том числе по видам экономической деятельности:				
сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	7489	6297	6286	9,9
рыболовство, рыбоводство	138	146	148	0,2
добыча полезных ископаемых	1122	1082	1088	1,6
обрабатывающие производства	11631	9840	9805	15,4
производство и распределение электроэнергии, газа и воды	1923	1923	1902	2,8

¹ За 2005 г. данные приведены без учёта Чеченской Республики, статистическое обследование проводится только с 2006 г.

строительство	4986	5652	5535	8
оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	11038	12890	13078	18
гостиницы и рестораны	1017	1338	1378	1,8
транспорт и связь	5262	5501	5484	7
финансовая деятельность	865	1278	1250	1,6
операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	4980	6002	6128	8,4
государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное страхование	3367	3730	3678	5
образование	6048	5541	5502	3,1
здравоохранение и предоставление социальных услуг	4433	4529	4506	6,6
предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	2359	2560	2578	3,6

Источник: Рассчитано авторами на основе: Россия в цифрах. 2017: Крат. стат. сб./Росстат. – М.: Федеральная служба государственной статистики, 2017. – с. 93.

Методологической основой такого вывода является принятая государственными учреждениями (Министерством труда и социальной защиты, Росстатом, Рострудом, МВД России и Роспотребнадзором) и нормами трудового права (КЗОТ) система характеристик организационно-экономического содержания отраслевых рынков труда: численность рабочей силы, занятых и безработных.

Данные о численности рабочей силы, занятых и безработных были проанализированы для данного исследования по материалам выборочных обследований рабочей силы и занятости, проводившихся статистическими органами Российской Федерации с 1992 г.: с 1999 г. по август 2009 г. обследования проводились с квартальной периодичностью по состоянию на последнюю неделю второго месяца квартала (на конец февраля, мая, августа, ноября), начиная с сентября 2009 г. – ежемесячно. Под понятием рабочая сила понимается трудовой потенциал в возрасте от 15 до 72 лет, которые в рассматриваемый период (обследуемую неделю) считаются занятыми или безработными.

Обследование проводится во всех субъектах Российской Федерации на основе выборочного метода наблюдения с последующим распространением итогов на всю численность населения обследуемого возраста. В период каждого обследования опрашивалось около 70 тыс. человек в возрасте от 15 до 72 лет (0,06% от численности населения этого возраста). Данные о среднегодовой численности занятых формируются по основной работе гражданского населения один раз в год при составлении баланса трудовых ресурсов на основе сведений организаций, материалов выборочного обследования рабочей силы (обследования населения по проблемам занятости), данных органов исполнительной власти. В среднегодовую численность занятых включаются работающие иностранные граждане как постоянно проживающие, так и временно находящиеся на территории Российской Федерации.

За 2015–2016 гг. данные о среднегодовой численности занятых и совокупных затратах труда рассчитаны в соответствии с актуализированной методикой расчета баланса трудовых ресурсов и оценки затрат труда, утвержденной приказом Росстата от 29.09.2017 г. №647. С 2015 г. данные сформированы по основному виду экономической деятельности. В таблице 1 данные выборочных обследований рабочей силы приведены в среднем за год.

Более подробная информация по статистике рабочей силы, занятости и безработицы содержится в статистических сборниках Росстата «Рабочая сила, занятость и безработица в России. 2016», «Труд и занятость в России. 2017», однако и этих сведений достаточно для микроэкономического анализа тенденций развития отраслевых рынков труда в России. Информация по статистике условий труда и по фактическим расходам на компенсации и средства индивидуальной защиты работников представлена в бюллетене «Состояние условий труда работников, осуществляющих деятельность по добыче полезных ископаемых, в обрабатывающих производствах, в строительстве, на транспорте и в связи», она не влияет, по нашему мнению, на внутриотраслевые факторы предложения [1, с. 60], но может выступать неценовой детерминантой спроса при межотраслевой конкуренции работодателей.

В долгосрочном периоде рынок труда формирует тенденции повышения квалификации и переобучения на востребованные технологическим уровнем развития экономики специальности, формирования современных профессий, развитие интеллектуального капитала [2, с. 7].

Кроме внутриотраслевой конкуренции на мезоуровне национальной экономики важные исследования проведены по межотраслевой конкуренции на рынке труда и переливу рабочей силы в те отрасли, где на единицу затрат труда и человеческого капитала в целом наёмный работник может получить большую заработную плату, аналитика приводит к выявлению трендов наиболее престижных и высокооплачиваемых профессий и специальностей [3, с. 138]. Эти исследования являются важным информационным источником при принятии решения семьёй о выборе будущей профессии детей для формирования качественной определённости рабочей силы будущего.

2. Субъектно-объектный анализ регуляторов трансакций на региональном и наднациональном уровнях рынка труда

Регионализация продуктовых и финансовых потоков в условиях развития региональных рынков факторов производства, особенно в условиях внешнеэкономического нетарифного регулирования российской экономики, актуализировала исследования региональных рынков рабочей силы, влияние качества миграционных потоков человеческого капитала на экономическое развитие региона и поддержание его конкурентоспособности [5, с. 43]. В то же время всё более актуализируется анализ сегментов рынка труда как элементов субординированной системы от микроуровня внутриотраслевых рынков рабочей силы, мезоуровня формирования межотраслевой конкуренции на региональных и внутристрановых рынках труда, наднациональной конкурентоспособности рабочей силы при её международной миграции.

Исследование этой многоуровневой системы трансакций работодателей и наёмных работников невозможно представить также в отрыве от влияния институциональных норм, инструкций и правил, разрабатываемых коммерческими и некоммерческими организациями, профсоюзами, государством и международными институтами (глобальной Международной организацией труда, например, интеграционными группировками типа ЕС, НАФТА, ЕАЭС).

Международная миграция рабочей силы, подходы, детерминанты и модели её формирования являются символами глобализации трудового рынка, создают возможность прогнозирования миграционной динамики [3, с. 135–136].

Активность миграционного потока рабочей силы на внешних рынках сопряжена с более высокими рисками и издержками, с одной стороны, и отсутствием должного опыта адаптации к иностранной институциональной макро- и микросреде, с другой. В результате этого возникает настоятельная необходимость в информационной, консультационной, маркетинговой и т.п. помощи посредников, которую на всех уровнях системы рынков рабочей силы оказывают рекрутинговые компании и кадровые агентства, миграционные службы, центры занятости в рамках обеспечения ускорения перемещения миграционного потока к местам его наибольшей востребованности.

Проведенное исследование проблем и противоречий отечественного и зарубежного рынков труда позволило выявить тенденции в сфере развития и функционирования организационной, консультационной и логистической рекрутинговой деятельности в мировой и российской практике. На сегодняшний день такие компании и кадровые агентства только тогда становятся успешными, когда обладают всем современным арсеналом подбора контрагентов трудового договора и согласования интересов минимум двух сторон – бизнеса и наёмного работника, имеют возможность влиять на принятие законодательных актов, реально согласовывающих интересы работодателей и наёмных работников в национальном и международном аспекте, во внешнеэкономическом взаимодействии предпринимательских структур и кадровых агентств. Практическая деятельность миграционных служб должна органично согласовываться с информационными потоками кадровых и рекрутинговых компаний, реализовывать такие направления, как:

- сбор и предоставление домашним хозяйствам и фирмам информации о спросе и предложении на отраслевых, региональных, федеральных и международных рынках рабочей силы;
- стимулирование фирм предоставлять места практик для студентов и выпускников вузов, формировать информационную базу спроса и предложения на отраслевых рынках;
- обеспечение рынка труда стандартизированными институциональными формами гарантий качества и ответственности наёмных работников и гарантий своевременной оплаты труда и отпуска, отсутствия простоев и должной технологической оснащённости процесса труда со стороны работодателя;

- организация региональных и отраслевых ярмарок предложения со стороны учебных заведений и трудовых ресурсов в лице домашних хозяйств при одновременном приглашении работодателей и фирм-посредников, в том числе из трудодефицитных регионов;

- обучение на конкурсной основе в школах новым иностранным языкам развивающихся региональных рынков в рамках факультатива по запросам и с софинансированием предпринимателями с предварительной аттестацией интеллектуальных способностей обучаемого;

- лоббирование и представление интересов домашних хозяйств и бизнеса в государственных органах власти, включая законотворческую деятельность и др.

Система анализа спроса и предложения на рынке труда является многоуровневой и поэтому должна быть представлена:

- на мегауровне международной организации труда – Советом по мониторингу рынка труда и информационным и правовым консультированием трудовых мигрантов;

- на международном мезоуровне региональных экономических интеграционных группировок типа ЕС, НАФТА, ЕАЭС – комиссиями по мониторингу и развитию рынка труда стран-членов;

- на макроуровне национальных и заграничных экономик министерствами труда для разработки стратегических планов развития трудовых ресурсов и интеллектуального потенциала страны на всех уровнях обучения, переподготовки и повышения квалификации;

- на национальном мезоуровне экономики – отраслевыми и региональными службами занятости для мониторинга местных рынков и предоставления о них информации в единую базу интернет-пространства.

Изучение мирового опыта функционирования рынка труда, за исключением мегауровня, свидетельствует о тенденции доминирования территориальной детерминанты предложения рабочей силы. Одновременно, будучи выразителями интересов межсекторальных групп предпринимателей-членов, рекрутинговые агентства представляют в большей степени экономические интересы деловых кругов своих стран в целом.

Исследование тенденций построения бирж труда позволило выделить три модели: континентальную, англосаксонскую и смешанную, отличающиеся и структурируемые по таким критериям, как:

- законодательство о трудоустройстве (КЗОТ в России);

- алгоритм работы с районным центром занятости;

- порядок взаимодействия с государством, в том числе в рамках контроля;

- территориальная принадлежность;

- степень охвата профессиональных сфер.

Рынок труда в Российской Федерации функционирует по смешанной модели, что, с одной стороны, определяет четкое разграничение географии деятельности рекрутинговых и других посредников в системе организации оптимальной занятости населения и аналогичный перечень оказываемых услуг, с другой – различную активность предпринимательских кругов в регионах и, как следствие, – территориальных центров занятости.

Целевой функцией деятельности государственных служб занятости должно стать содействие благосостоянию домашних хозяйств и развитию предпринимательских структур всех уровней, формирование способствующей этому промышленной, научной, финансовой, кредитно-денежной и социальной политики, урегулирование отношений наёмных работников и работодателей с их социальными партнерами, создание благоприятных условий для предпринимательской деятельности на основе организации эффективного взаимодействия между всеми субъектами инновационного развития бизнеса и государства в России.

Авторы считают, что в данной работе новыми являются следующие положения и результаты:

1) структуризация уровней анализа элементов рынка рабочей силы в единстве внутриотраслевого микроуровня сделок найма профессиональных работников; межотраслевого мезоуровня конкурентных отношений в процессе межрегионального и внутристранового движения рабочей силы как мобильного фактора производства с целью выбора региона и отрасли для оптимизации получаемого дохода и максимизации удовлетворённости микросредой развития рабочей силы; международного движения рабочей силы как механизма реализации её наднациональной конкурентоспособности;

2) спрос и предложение на рынке труда необходимо изучать как многоуровневую систему на мегауровне международной организации труда – Советом по мониторингу рынка труда и информационным и правовым консультированием трудовых мигрантов; на международном мезоуровне региональных экономических интеграционных группировок типа ЕС, НАФТА, ЕАЭС – комиссиями по мониторингу и развитию рынка труда стран-членов; на макроуровне национальных и заграничных экономик министерствами труда для разработки стратегических планов развития трудовых ресурсов страны и стран Евразийского экономического союза на всех уровнях обучения, переподготовки и повышения квалификации.

Список литературы

1. *Абазиева К.Г.* и др. Организационно-экономические инструменты управления трудовыми ресурсами: коллективная монография / К.Г. Абазиева, А.В. Воронина, С.Н. Гончарова, М.А. Дмитриева, М.В. Шевченко; под ред. А.В. Ворониной; Моск. ун-т им. С.Ю. Витте, ф-л в г. Ростове-на-Дону. – М.: изд. ЧОУВО «МУ им. С.Ю. Витте», 2017. – 206 с.
2. *Васильев П.П., Шевелева О.М.* Современные тенденции формирования трудового потенциала и развития интеллектуального капитала // Наука и образование: хозяйство и экономика; предпринимательство; право и управление. – 2014. – № 5(48). – С. 7–16.
3. *Козлова Е.В.* Современные факторы динамики международной трудовой миграции и миграционной привлекательности стран // Бизнес. Образование. Право. Вестник волгоградского института бизнеса. – 2014. – № 2 (27). – С. 135–140.
4. *Макконнелл К.Р., Брю С.Л.* Экономикс: Принципы, проблемы и политика / в 2 т.; пер. с англ. 11 изд. Т. 2. – М.: Республика, 1992. – 400 с.
5. *Перепечкина Е.Г., Маркарян Д.Ю.* Характеристика миграционных процессов в регионе // Sciences of Europe (Praha, Czech Republic). – Vol. 3. – 2017. – № 21 (21). – С. 41–43.
6. *Пиндайк Р., Рубинфельд Д.* Микроэкономика: сокр. пер. с англ. / науч. ред.: В.Т. Борисович, В.М. Полтерович, В.И. Данилов и др. – М.: «Экономика», «Дело», 1992. – 510 с.
7. Российский статистический ежегодник. 2017. – URL: <http://www.gks.ru/>
8. Россия в цифрах. 2017: Крат. стат. сб. / Росстат. – М.: Федеральная служба государственной статистики, 2017. – 511 с.

References

1. *Abazieva K.G.* I dr. Organizacionno-ehkonomicheskie instrumenty upravleniya trudovymi resursami: kollektivnaya monografiya / K.G. Abazieva, A.V. Voronina, S.N. Goncharova, M.A. Dmitrieva, M.V. Shevchenko; pod red. A.V. Voroninoj; Mosk.un-t im. S.Yu. Vitte, f-l v g. Rostove-na-Donu. – M.: izd. CHOUVO «MU im. S.YU. Vitte», 2017. – 206 s.
2. *Vasil'ev P.P., Sheveleva O.M.* Sovremennyye tendencii formirovaniya trudovogo potenciala i razvitiya intellektual'nogo kapitala // Nauka i obrazovanie: hozyajstvo i ehkonomika; predprinimatel'stvo; pravo i upravlenie. – 2014. – № 5(48). – S. 7–16.
3. *Kozlova E.V.* Sovremennyye faktory dinamiki mezhdunarodnoj trudovoj migracii i migracionnoj privlekatel'nosti stran // Biznes. Obrazovanie. Pravo. Vestnik volgogradskogo instituta biznesa. – 2014. – № 2 (27). – S. 135–140.
4. *Makkonnell K.R., Bryu S.L.* Ehkonomiks: Principy, problemy i politika / v 2 t.; per. s angl. 11 izd. T. 2. – M.: Respublika, 1992. – 400 s.
5. *Perepechkina E.G., Markaryan D.Yu.* Harakteristika migracionnyh processov v regione // Sciences of Europe (Praha, Czech Republic). – Vol. 3. – 2017. – № 21 (21). – S. 41–43.
6. *Pindajk R., Rubinfel'd D.* Mikroehkonomika: sokr. per. s angl. / nauch. red.: V.T. Borisovich, V.M. Polterovich, V.I. Danilov i dr. – M.: «Ehkonomika», «Delo», 1992. – 510 s.
7. Rossijskij statisticheskij ezhegodnik. 2017. – URL: <http://www.gks.ru/>
8. Rossiya v cifrah. 2017: Krat. stat. sb. / Rosstat. – M.: Federal'naya sluzhba gosudarstvennoj statistiki, 2017. – 511 s.